

Coronavirus: come gestire le assenze dei lavoratori

A fronte delle disposizioni emanate per far fronte alla situazione epidemiologica, possono verificarsi casi di assenza del lavoratore.

Riportiamo le linee guida della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro che indicano come trattare i casi più comuni che possono verificarsi.

Caso 1: lavoratore assente perché impossibilitato ad uscire di casa a causa di provvedimento delle autorità

In questo caso l'assenza può essere gestita con lo SMART WORKING; il DPCM del 23 febbraio 2020 prevede infatti la possibilità di applicare lo Smart Working in maniera automatica, senza la necessità di previsione della contrattazione collettiva.

Gli obblighi informativi in capo al datore di lavoro possono essere espletati anche mediante la documentazione messa a disposizione sul sito INAIL.

Caso 2: sospensione dell'attività aziendale a causa di provvedimenti dell'autorità.

Il lavoratore non può svolgere la propria attività lavorativa per cause che indipendenti sia dalla volontà del dipendente, che dalla volontà del datore di lavoro.

In questo caso, il lavoratore ha comunque diritto alla retribuzione ma si spera nel riconoscimento all'accesso ai trattamenti di Cassa Integrazione.



Per informazioni e chiarimenti scrivi a
l.quassolo@studiomarinosl.it

Studiomarino S.r.l. STP
Via S. Rocchetto, 20, 10143 Torino
Tel. +390117431950



Coronavirus: come gestire le assenze dei lavoratori

Caso 3: quarantena obbligatoria per contagio del lavoratore

L'assenza, in questo caso, è del tutto riconducibile ai casi di ricovero per patologie o interventi.

La tutela dell'assenza è in questo caso disciplinata dai Contratti Collettivi e può essere previsto il contributo a carico dell'INPS per il pagamento della retribuzione.

Caso 4: quarantena volontaria del lavoratore che scelga di isolarsi pur non presentando sintomi, residenti in zone in cui le autorità consiglino l'isolamento.

In questo caso il comportamento del lavoratore è legittimato da oggettiva prudenza ed il trattamento economico è riconducibile ai casi 1 o 2.

Caso 5: assenza autodeterminata dal lavoratore che ritiene l'epidemia una ragione sufficiente per assentarsi dal lavoro pur non essendoci provvedimenti dell'autorità che riguardino le loro zone.

L'assenza in questo caso, va considerata ingiustificata ed il datore di lavoro potrà provvedere a procedere con una contestazione disciplinare ed applicare eventualmente provvedimenti.



Per informazioni e chiarimenti scrivi a
l.quassolo@studiomarinosl.it

Studiomarino S.r.l. STP
Via S. Rocchetto, 20, 10143 Torino
Tel. +390117431950

